Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale„ n. 141 del 20 giugno 2018 - Serie generale

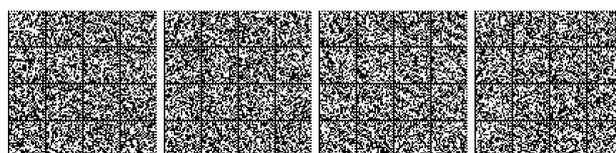
Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 20 giugno 2018** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

N. 33

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca - Triennio 2016-2018.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca - Triennio 2016-2018.

Il giorno 19 aprile 2018, alle ore 12,30, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) nella persona del presidente dott. Sergio Gasparrini e le seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative del comparto istruzione e ricerca:

Organizzazioni sindacali:	Confederazioni sindacali:
FLC CGIL: firmato	CGIL: firmato
CISL Scuola: firmato	CISL: firmato
Federazione UIL Scuola RUA: firmato	UIL: firmato
SNALS CONFSAL: firmato	CONFSAL: firmato
Federazione GILDA UNAMS: firmato	CGS: firmato

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale del lavoro del personale del comparto istruzione e ricerca relativo al triennio 2016-2018.

———

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

DEL COMPARTO

ISTRUZIONE E RICERCA

PERIODO 2016-2018

Indice

PARTE COMUNE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.
Campo di applicazione e struttura del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

2. Il presente CCNL si articola in:

a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;

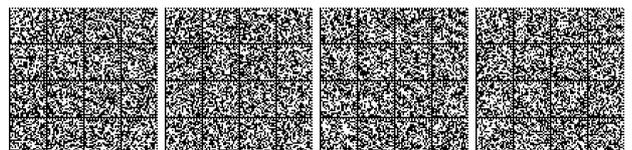
b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:

Istituzioni scolastiche ed educative;

Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;

Università e Aziende ospedaliero-universitarie;

Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

3. Con la locuzione «Istituzioni scolastiche ed educative» vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

4. Con il termine «Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica» o «AFAM» si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche - ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti musicali pareggiati.

5. Con il termine «Università» e con il termine «Aziende ospedaliero-universitarie» si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università.

6. Con il termine «Enti di ricerca» si intendono gli enti/amministrazioni destinatarie dei procedenti CCNL della Ricerca. Tra questi viene ricompresa l'Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell'art. 70 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

7. Nel presente CCNL con il termine «Amministrazioni» si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.

8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24 luglio 1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal decreto legislativo n. 354/1997.

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come decreto legislativo n. 165 del 2001.

10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 2.
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella *Gazzetta ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto stesso. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'articolo 47-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo 165 del 2001.

Art. 3.
Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del decreto legislativo n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

3 L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4.
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;

b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

a) informazione;

b) confronto;

c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

Art. 5.
Informazione

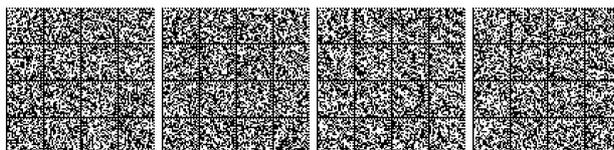
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

Art. 6.
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 7.
Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3- ter del decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter*, decreto legislativo n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

Art. 8.
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9.
Organismo paritetico per l'innovazione

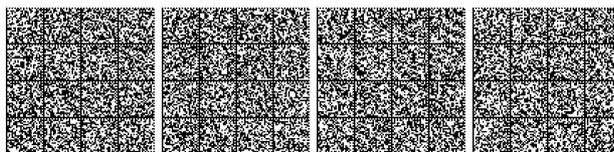
1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, sia per il settore scuola sia per l'AFAM, entrambi presso il MIUR, nonché per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. Per il settore scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. *a)*. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. *c)*.

6 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

Titolo III
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 10.
Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di «Obblighi del dipendente» e di «Codice disciplinare»

Art. 11.
Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal decreto legislativo n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con il DSGA;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

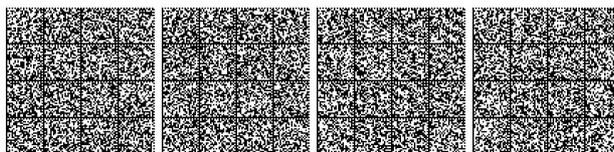
Art. 12.
Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono anche previste, dal decreto legislativo n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 101, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal decreto legislativo n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 13.
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *a)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge. n. 300/1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165/2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies*, del decreto legislativo n. 165/2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-*quater*, comma 1, lett. *b)* del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *b) c)* e da f)bis a *f)* quinquies del decreto legislativo n. 165/ 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del decreto legislativo n. 235 del 2012;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 14.
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

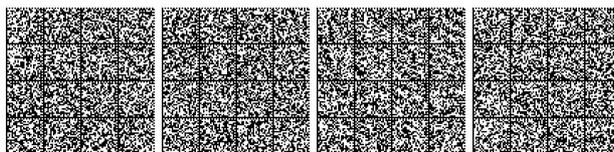
Art. 15.
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. *a)*, del decreto legislativo n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 16.
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-*ter* e quater del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il «fatto non sussiste» o che «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il «fatto non sussiste» o che «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-*ter*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 17.
Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

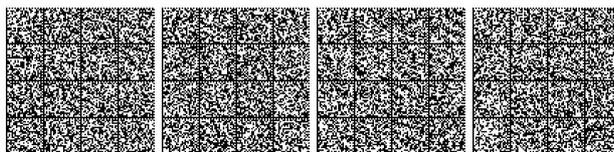
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Titolo IV
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18.
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

Art. 19.
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 20.
Differenziazione premi individuali

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Art. 21.
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MIUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

SEZIONE SCUOLA

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 22.
Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;

c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.

3. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere *a)* e *b)* di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;

a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;

a3)i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo ed ATA;

a4) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4 dicembre 2017;

a5) i criteri di riparto del Fondo di cui all'art. 40 sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.

b) a livello regionale:

b1) le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;

b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;

b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto;

c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;

c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.

6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4.

7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;

a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;

a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;

b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;

b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;

b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);

a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);

a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;

a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

Art. 23.
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:

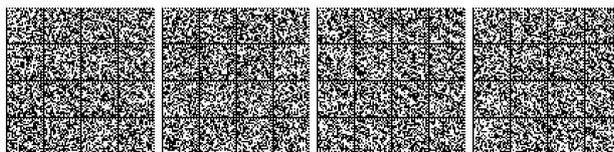
a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;

b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;

c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea – o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;

b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.

11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.

12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.

13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

Titolo II
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 24.
Comunità educante

1. Ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i princìpi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i princìpi generali dell'ordinamento italiano.

2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal decreto legislativo n. 297/1994.

3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

Titolo III
I DOCENTI

Art. 25.
Area docenti

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado è collocato nella distinta area professionale del personale docente.

2. Rientrano in tale area: i docenti della scuola dell'infanzia; i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di 1° grado; gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandati femminili.

Art. 26.
Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia

1. I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'art. 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.

Art. 27.
Profilo professionale docente

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche,organizzativo-relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

Art. 28.
Attività dei docenti

1. Fermo restando l'art. 28 del CCNL 29 novembre 2007, l'orario di cui al comma 5 di tale articolo può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 3 o quelle organizzative di cui al comma 4, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107/2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

2. Al di fuori dei casi previsti dall'art. 28, comma 8, del CCNL 29 novembre 2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

3. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 29 novembre 2007, le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'art. 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.

4. Le attività organizzative sono quelle di cui all'art. 25, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché quelle di cui all'art. 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.

Art. 29.
Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.

2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:

1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:

a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;

b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:

a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del decreto legislativo n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'art. 498 comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere:

«*g)* per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;

h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale».

Titolo IV
PERSONALE ATA

Art. 30.
Periodo di prova

1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super;

b) quattro mesi per i restanti profili.

2. In base ai criteri predeterminati dall'amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29 novembre 2007.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

Art. 31.
Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, 15, comma 2 del CCNL del 29 novembre 2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

Art. 32.
Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29 novembre 2007.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29 novembre 2007.

Art. 33.
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

Art. 34.
Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale ATA, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle istituzioni scolastiche ed educative e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità del suddetto personale.

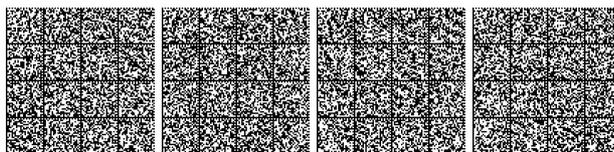
2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del MIUR, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

a) analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre istituzioni scolastiche ed educative dei Paesi europei;

b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle istituzioni scolastiche;

c) verifica delle declaratorie di area, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;

d) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure professionali, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;

e) verifica del sistema di progressione economica all'interno delle aree al fine di valorizzare le competenze professionali acquisite e l'esperienza professionale maturata.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

Titolo V
TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA

Art. 35.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4 agosto 2011, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.

3. A decorrere dal 1° aprile 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.

Art. 36.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 37.
Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D1 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1° marzo 2018 - 31 dicembre 2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a quindici giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'art. 36 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna istituzione scolastica, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

Art. 38.
Incrementi delle indennità fisse

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29 novembre 2007 e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola del 29 novembre 2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1;

b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL Scuola del 29 novembre 2007 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL Scuola del 29 novembre 2007, è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.3.

Art. 39.
Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche

1. In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10 novembre 2014, gli effetti del predetto CCNL sono prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-*ter* del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98.

Art. 40.
Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

1. A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico Fondo, denominato «Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa», le seguenti risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge:

a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7 agosto 2014;

b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7 agosto 2014;

c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7 agosto 2014;

d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7 agosto 2014;

e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7 agosto 2014;

f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29 novembre 2007.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:

a) le risorse indicate nell'art. 1, comma 126, delle legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'art. 22, comma 4, lettera *c)*, punto c4) del presente CCNL;

b) le risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata legge.

3. Al fine di finanziare quota parte degli incrementi della retribuzione professionale docente di cui all'art. 38, il Fondo di cui ai commi 1 e 2 è ridotto stabilmente, per l'anno 2018 di 80,00 milioni di Euro e a decorrere dal 2019 di 100 milioni di Euro, anche a valere sulle disponibilità dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, in misura pari a 70 milioni per il 2018, 50 milioni per il 2019 e 40 milioni a regime.

4. Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1, 2 e 3 resta finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:

a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29 novembre 2007;

b) i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;

c) le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;

d) gli incarichi specifici del personale ATA;

e) le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;

f) i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;

g) la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011;

h) le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017.

5. Il Fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 4, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 22, nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:

a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;

b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7 agosto 2014;

c) un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma 126, della legge n. 107/2015, secondo quanto previsto dal comma 3;

d) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.

6. Il contratto collettivo di cui al comma 5 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.

7. Il contratto di cui al comma 5 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:

a) numero di punti di erogazione del servizio;

b) dotazione organica;

c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera *b)*;

d) aree soggette a maggiore rischio educativo;

e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

Titolo VI
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 41.
Disposizioni speciali per la Sezione Scuola

1. I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

2. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29 novembre 2007, è così sostituito:

«15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.»

3. Con riferimento all'art. 53, comma 1, del CCNL del 29 novembre 2007 (Modalità di prestazione dell'orario), il primo capoverso è così sostituito:

«All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera *a)* del decreto legislativo n. 66 del 2017».

Sezione
Università e aziende ospedaliero-universitarie

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 42.
Soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.

2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;

c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli articoli 64 e 66;

d) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

f) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16 ottobre 2008;

g) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

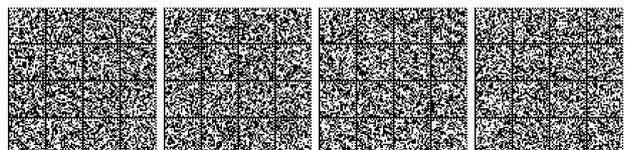
j) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;

k) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP;

l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 56;

n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16 ottobre 2008;

o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;

p) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite.

4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere *i), j), l), m), n), o), p)*.

5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere *a), b), c), d), e), f), g), h), k)*.

6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001;

e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP;

f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 16 ottobre 2008 ed alla categoria EP;

g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;

h) i regolamenti per l'attività conto terzi.

7. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;

b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;

c) i dati sugli andamenti occupazionali;

d) i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle altre tipologie di lavoro flessibile.

Art. 43.
Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.

2. I dipendenti delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto dall'art. 16 del CCNL del 16 ottobre 2008.

Titolo II
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 44.
Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni stesse e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN, composta anche dai rappresentanti del MIUR, della CRUI e del CODAU, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

a) valutazione dell'efficacia e dell'appropriatezza dell'attuale sistema con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate;

b) analisi dell'attuale articolazione in quattro categorie, nonché verifica e possibile revisione degli inquadramenti professionali e dei livelli di responsabilità attribuibili;

c) revisione del sistema di inquadramento del personale dipendente dalle aziende ospedaliero-universitarie, in relazione anche all'evoluzione dei sistemi di classificazione professionale del servizio sanitario nazionale ed alle necessità funzionali dei dipartimenti dell'area medica, tenendo altresì conto dell'esigenza di assicurare l'invarianza del trattamento stipendiale complessivo nei passaggi tra Azienda Ospedaliera e Università;

d) verifica delle declaratorie di categoria, nell'ottica del possibile adeguamento delle stesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;

e) valutazione dell'opportunità di introdurre nuove aree professionali da ricomprendere nelle categorie B-C-D-EP, al fine dell'adeguamento al mutato quadro organizzativo derivante dalla legge n. 240/2010; in tale ottica, occorre considerare la possibilità di individuare specifici compiti e funzioni diretti a supportare l'organizzazione dei corsi, dei servizi agli studenti, dell'assistenza ai docenti nella gestione dei progetti di ricerca e nelle strategie di internazionalizzazione degli atenei;

f) verifica della possibilità di introdurre specifici profili professionali che possano consentire di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi di digitalizzazione;

g) previsione di ulteriori opportunità di progressione economica per il personale apicale di ciascuna area o categoria, mediante una più ampia articolazione delle posizioni economiche nell'ambito del sistema di classificazione;

h) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, anche mediante eventuali percorsi formativi;

i) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

j) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione al miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

k) analisi e valorizzazione delle specificità professionali;

l) verifica della disciplina prevista per i Collaboratori esperti linguistici, anche sulla base di una ricognizione dei trattamenti economici riconosciuti in sede di contrattazione integrativa dai diversi atenei, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 13 maggio 2003, al fine di definire, mediante il recupero delle risorse già utilizzate, trattamenti stipendiali uniformi a livello nazionale, in correlazione con l'orario di lavoro previsto.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

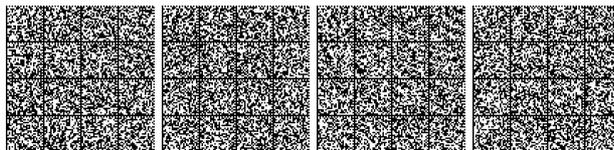
Art. 45.
Ferie

1. L'art. 28, comma 15, del CCNL 16 ottobre 2008, è così sostituito:

«15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.»

Art. 46.
Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in venti giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e ventiquattro giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 16 ottobre 2008.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 48 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. la presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 47.
Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro quarantacinque giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, primo e secondo alinea e comma 3 del CCNL del comparto Università del 16 ottobre 2008.

Art. 48.
Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 2, del CCNL del comparto Università del 16 ottobre 2008.

Art. 49.
Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e dell'art. 1, comma 1 del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 47, comma 1, lett.b). Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.

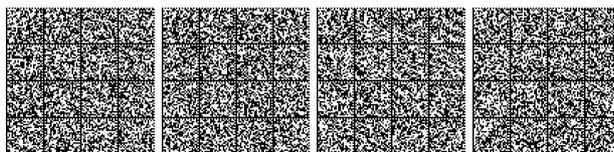
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, terzo alinea e comma 6, del CCNL del comparto Università del 16 ottobre 2008.

Art. 50.
Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL del comparto Università del 16 ottobre 2008.

Art. 51.
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.

16. Il presente articolo sostituisce la previsione di cui all'art. 34, comma 1, del CCNL comparto Università del 16 ottobre 2008, III e IV capoverso.

Art. 52.
Aspettativa per dottorato di ricerca

2. L'art. 37, comma 1 del CCNL del comparto Università del 16 ottobre 2008 è sostituito dal seguente:

«1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.».

Titolo III
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 53.
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81/2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.

5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)*, del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma.

9. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16 ottobre 2008.

Art. 54.

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28, comma 4, del CCNL del 16 ottobre 2008; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 35 del CCNL del 16 ottobre 2008, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti, secondo i criteri di cui al medesimo art. 35, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 35 del CCNL del 16 ottobre 2008;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 47, comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera *d)*, possono essere concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 48;

permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 47 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera *a)*;

permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 51(Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

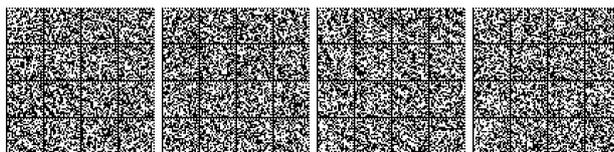
permessi per lutto di cui, all'art. 47 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera *b)*;

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20 del CCNL del 16 ottobre 2008, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 20, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nell'ambito del medesimo periodo di prova. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19 del CCNL 16 ottobre 2008, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documen-

ti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 53 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16 ottobre 2008.

Art. 55.
Contratto di somministrazione

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 53, comma 3, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili della categoria B.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7, della legge n. 300/1970.

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Ai sensi dell'art. 42, comma 7, lettera *d)*, sono fornite informazioni sul numero e sui motivi e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 56.
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'amministrazione può concedere, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81/2015;

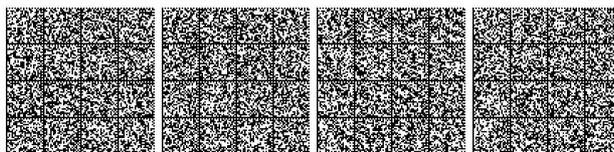
b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di quindici giorni. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7 del presente articolo.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16 ottobre 2008.

Art. 57.
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto, con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere *a)* e *b)*.

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Il presente articolo sostituisce i corrispondenti commi dell'art. 21 del CCNL del 16 ottobre 2008.

Art. 58.
Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e area professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 81/2015.

14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16 ottobre 2008.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 59.
Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, mediante la previsione di un specifica area professionale «Informazione e comunicazione».

2. In linea con quanto previsto al comma 1, i contenuti professionali della suddetta area, con riferimento alle categorie D ed EP, sono così articolati e definiti:

gestione e coordinamento dei processi di comunicazione e informazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione;

definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale;

raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'amministrazione e del loro funzionamento;

promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione;

individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione;

gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

3. L'area professionale di cui al presente articolo potrà essere oggetto di ulteriore approfondimento nell'ambito dei lavori della Commissione di cui all'art. 44, anche in relazione alle modalità specifiche di adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti, alla definizione dei percorsi formativi, ad eventuali e specifiche modalità di articolazione dell'orario di lavoro. Gli Atenei, in relazione alla propria organizzazione, possono prevedere un'analoga area anche nella categoria C, tenendo conto della relativa declaratoria.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ

Art. 60.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 3 del CCNL Università 12 marzo 2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabelle A2, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabelle B2.

3. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del DPR 3 agosto 1990 n. 319, sono corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP 2 dal comma 2.

4. A decorrere dal 1° aprile 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C2. Nella medesima tabella è altresì prevista, in corrispondenza di ciascuna categoria, una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico dei fondi di cui agli artt. 63 e 65, rispettivamente per le categorie B-C-D e per la categoria EP.

Art. 61.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 62.
Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D2 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1° marzo 2018 - 31 dicembre 2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a quindici giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'art. 61 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1° marzo 2018 - 31 dicembre 2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta. Per i collaboratori ed esperti linguistici non opera il riproporzionamento in base al loro ridotto orario contrattuale.

Art. 63.
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo «Fondo risorse decentrate», finanziato, in prima applicazione, dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16 ottobre 2008, come certificate dal Collegio dei revisori.

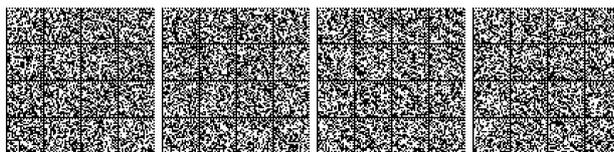
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale delle categorie B, C e D cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

b) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che saranno ottenute mediante interventi di razionalizzazione dei servizi attuati dalle amministrazioni, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16 ottobre 2008 e che le amministrazioni stesse, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al presente Fondo; l'importo confluisce, a seguito dell'effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel Fondo dell'anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;

c) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

d) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16 ottobre 2008, ove le stesse siano stanziate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche;

e) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente, appartenenti alle categorie B, C e D;

f) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con decorrenza 31 dicembre 2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lettera *e)*.

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del decreto legislativo n. 18 aprile 2016, n. 50;

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e dei differenziali retributivi di cui al comma 2 lettera *e)* del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) dei risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16 ottobre 2008, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 3 lettera *b)*, quali stabili riduzioni di tali risorse;

f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16 ottobre 2008, qualora le stesse siano stanziate dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 65 le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-*bis* del decreto legislativo n. 25 maggio 2017 n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-*bis*. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

Art. 64.
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;

d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16 ottobre 2008;

e) progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4;

f) misure di welfare integrativo in favore del personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 67;

g) compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle diposizioni di legge di cui all'art. 63, comma 3, lettera *c)*.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere *a)*, *b)*, *c)* la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere *c)*, *f)* e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lettera *a)* almeno il 30% di tali risorse.

4. Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie di categoria B, C o D che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.

5. Resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27 gennaio 2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo.

6. Si confermano altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 65.
Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il «Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP», è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale della categoria EP cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

b) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

c) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16 ottobre 2008, ove le stesse siano stanziate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche del personale di categoria EP;

d) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nella categoria EP;

e) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con decorrenza 31 dicembre 2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 66, comma 1, lettera *b)*.

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del decreto legislativo n. 18 aprile 2016, n. 50;

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e dei differenziali retributivi di cui al comma 2 lettera *d)* del personale della categoria EP cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8, del CCNL 16 ottobre 2008;

f) delle risorse di cui all'art. 87, comma 2, del CCNL 16 ottobre 2008, qualora le stesse siano stanziate dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria EP per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 63 le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-*bis* del decreto legislativo n. 25 maggio 2017, n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-*bis*. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

Art. 66.
Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 65 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale della categoria EP, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL 16 ottobre 2008;

b) progressioni economiche del personale EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3;

c) misure di welfare integrativo in favore del personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 67;

d) compensi riconosciuti al personale della categoria EP ai sensi della diposizioni di legge cui all'art. 65, comma 3, lettera *c)*.

2. Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16 ottobre 2008 è rideterminato in € 14.000,00.

3. Il personale di categoria EP delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.

4. Si applicano altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 67.
Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica

1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

3. È confermata la disciplina dell'indennità di ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16 ottobre 2008.

Sezione
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 68.
Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione integrativa per gli Enti di ricerca si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione di parte pubblica dell'Ente, composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o uno suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL («contrattazione integrativa nazionale»);

b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale («contrattazione integrativa di sede locale»).

2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Nelle amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1, la contrattazione integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede («contrattazione integrativa di sede unica»), tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel Fondo di cui all'art. 19 del CCNL del 7 aprile 2006;

c) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

d) i criteri generali per le progressioni economiche di cui all'art. 53 del CCNL del 21 febbraio 2002;

e) i criteri per la ripartizione del contingente dei permessi per il diritto allo studio;

f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

g) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;

h) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1, lettera *a)* del CCNL del 21 febbraio 2002;

i) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

j) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art 96;

k) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

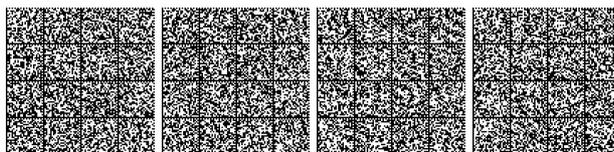
l) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

m) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 49 del CCNL comparto Ricerca 21 febbraio 2002;

o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ente;

p) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 47 del CCNL 7 ottobre 1996, in merito ai turni effettuabili.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede locale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 4, lettere *c)*, *k)*, *m)*, *o)*.

6. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 sono quelle di cui al comma 4, lettere *e)*,k), *l), m), n), o), p)*.

7. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 sono quelle di cui al comma 4, lettere *a), b), c), d), f), g), h), i), j)*.

8. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1 ed i soggetti sindacali di cui al comma 3:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001;

e) i criteri generali per le progressioni economiche di livello nell'ambito di ciascuno profilo, di cui all'art. 54 del CCNL del 21 febbraio 2002.

9. Sono oggetto di confronto, a livello di sede locale, con i soggetti sindacali di cui al comma 1, i criteri di adeguamento di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 8, lettera *a)*.

10. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) i regolamenti di ente o istituzione, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;

b) il piano dei fabbisogni di personale.

Titolo II
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 69.
Commissione per l'ordinamento professionale

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti degli enti di ricerca richiedono l'impegno delle parti nel procedere alla revisione del sistema di classificazione professionale al momento vigente negli enti di ricerca, che risale al decreto del Presidente della Repubblica n. 171 del 1991.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza nella prospettiva di pervenire ad un nuovo modello di classificazione, maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

a) analizzare le esigenze connesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze, anche in relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 218/2016;

b) verificare la possibilità di rimodulare l'impianto classificatorio, al fine di individuare un modello idoneo a consentire una maggiore flessibilità interna ed una gestione più avanzata dei processi lavorativi;

c) verificare l'adeguatezza dell'attuale sistema anche in relazione alla introduzione delle nuove tecnologie e dei processi di digitalizzazione, cui è collegata anche l'eventuale definizione di nuovi compiti e funzioni e la valorizzazione di nuove figure professionali;

d) per i ricercatori e tecnologi tenere conto delle funzioni e compiti definiti nelle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 218 del 2016 e dei principi contenuti nella Carta Europea del Ricercatore e nella Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE), nonché di quanto contenuto nel documento European Framework for Research Careers;

e) analizzare l'attuale modello di progressione economica e di livello e verificare la possibilità di definire ulteriori opportunità di crescita economica per il personale dei livelli, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;

f) verificare la possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

g) analizzare e rafforzare gli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

h) prevedere la valorizzazione delle specificità professionali.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

Art. 70.
Ferie

1. L'art. 6, comma 15, del CCNL del 21 febbraio 2002, è così sostituito:

«15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative».

Art. 71.
Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 73 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 72.
Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, secondo e terzo alinea e comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2002.

Art. 73.
Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL comparto Ricerca del 21 febbraio 2002.

Art. 74.
Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 72, comma 1, lettera *b)*. Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, primo alinea e comma 5, del CCNL comparto Ricerca del 21 febbraio 2002.

Art. 75.
Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile della struttura.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 50 del CCNL del comparto Ricerca del 21 febbraio 2002.

Art. 76.
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi

di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Ricerca.

Art. 77.
Aspettativa per dottorato di ricerca

1. L'art 13, comma 1, del CCNL del comparto Ricerca del 21 febbraio 2002 è così sostituito:

«1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.».

Art. 78.
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'ente di appartenenza, quest'ultimo comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di trenta giorni, l'entità dei posti, per area o categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

dipendenti portatori di handicap;

dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;

situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;

maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;

particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi degli articoli 36 e 50 della legge n. 76 del 2016;

presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

5. Possono essere previste specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigente;

b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

6. Tale articolo sostituisce l'art. 32-*bis* del CCNL comparto ricerca del 21 febbraio 2002.

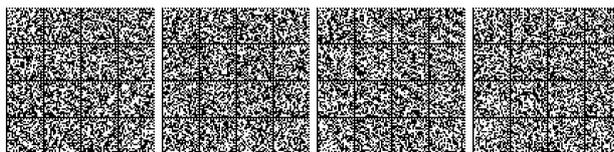
Art. 79.
Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro

1. All'art. 48 del CCNL del 21 febbraio 2002, dopo il comma 5, è aggiunto il seguente:

«6. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro».

Titolo III
RICERCATORI E TECNOLOGI

Art. 80.
Ricercatori e tecnologi

1. Le parti, nel confermare il ruolo strategico svolto dai ricercatori a livello nazionale ed europeo, ribadiscono l'importanza dei principi sanciti nel decreto legislativo n. 218 del 2016 e nella Carta europea del ricercatore, in quanto diretti a favorire l'accrescimento dei sistemi di

ricerca, ad incentivare i processi di innovazione degli stessi e ad incrementare la loro competitività a livello internazionale.

2. In particolare la parti concordano che l'emanazione del citato decreto n. 218 del 2016 rappresenta un significativo passo avanti nell'ottica del riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, in quanto fissa i principi e le regole finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi che tenga conto del rafforzamento dell'attività progettuale e di ricerca e della responsabilità orientata al risultato e della valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, nel quadro della razionalizzazione delle risorse, in coerenza con i vincoli previsti dalle disposizioni legislative vigente.

3. I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti e, in tale ottica, rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli enti.

4. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera *n)* del decreto legislativo n. 218 del 2016, gli enti assicurano ai ricercatori e tecnologi la rappresentanza elettiva nei propri organi scientifici e di governo.

5. In applicazione del decreto legislativo n. 165/2001, art. 15, comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 12 del CCNL del 13 maggio 2009.

Art. 81.
Principi e diritti

1. Gli enti, nella definizione dei propri statuti attuano quanto previsto nell'art. 2, comma 1 del decreto legislativo n. 218 del 2016, al fine di favorire lo sviluppo e la diffusione delle ricerche, la condivisione delle conoscenze e l'attuazione delle diverse forme di mobilità, geografica intersettoriale e tra enti di ricerca, allo scopo di facilitare l'interscambio e la cooperazione tra le istituzioni scientifiche, assicurando la sostenibilità della spesa con gli equilibri di bilancio.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.

4. Gli enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.

5. Ai sensi dell'art. 11, comma 5 del decreto legislativo n. 218 del 2016, gli enti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di ente e sede, temporaneo o definitivo, i ricercatori e tecnologi, responsabili di progetti finanziati da soggetti diversi dall'ente di appartenenza, conservino la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'istituzione ricevente e del committente di ricerca.

6. Gli enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, di norma, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

8. Il ricercatore o tecnologo ha diritto alla tutela della proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.

9. Ai sensi del decreto legislativo n. 218 del 2016, gli enti promuovono, nei limiti delle risorse economiche disponibili, adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, coerenti con gli obiettivi istituzionali dell'ente di appartenenza e con il Piano triennale di attività dell'ente medesimo, al fine di dare ulteriore impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori e tecnologi mediante l'incremento delle loro conoscenze e competenze, secondo quanto previsto dall'art. 61 del CCNL del 21 febbraio 2002.

10. Gli enti riconoscono il merito e la capacità professionale dei ricercatori e tecnologi, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dal decreto legislativo n. 218 del 2016.

11. Ai fini del corretto svolgimento della loro attività, i ricercatori e tecnologi rispettano quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del decreto legislativo n. 218 del 2016.

12. Il presente articolo sostituisce l'art. 60 del CCNL del 21 febbraio 2002.

Art. 82.
Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 11 del decreto legislativo n. 218 del 2016, ai ricercatori e tecnologi possono essere concessi congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di recarsi presso istituti o laboratori esteri, nonché presso le istituzioni internazionali e comunitarie, fino ad un massimo di cinque anni ogni dieci anni di servizio. Il congedo è concesso dal presidente dell'ente di appartenenza, su motivata richiesta dell'interessato. Il ricercatore e il tecnologo in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75 per cento del trattamento forfetario di missione presso la stessa Istituzione. In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'ente di appartenenza le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.

2. I congedi di cui al comma 1 sono concessi dall'ente interessato tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale, nonché dell'attinenza della richiesta al programma nazionale di ricerca e al piano triennale di attività dell'ente medesimo.

3. All'art. 58, comma 1, del CCNL del 21 febbraio 2002 le parole «nel trimestre» sono sostituite dalle parole «nel quadrimestre».

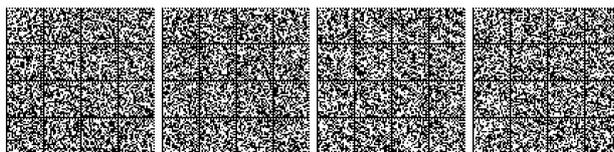
Titolo IV
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 83.
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Gli enti di ricerca possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo

determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

5. Il limite percentuale di cui al comma 4 non si applica, inoltre, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa. Le ulteriori ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81/2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.

6. Gli enti di ricerca disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'art. 9 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.

7. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

8. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 7, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

9. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)*, del comma 7, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 8. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni del medesimo profilo, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo sostituisce l'art. 24 del CCNL 13 maggio 2009, l'art. 5 del 7 aprile 2002 e l'art. 20 del CCNL 21 febbraio 2002.

Art. 84.
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del CCNL del 21 febbraio 2002; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, stabilito dal citato art. 6, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando — in quanto compatibili — i criteri stabiliti dagli articoli 17 e 18 del CCNL del 21 febbraio 2002, si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui al citato art. 17, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 17;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 72, comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera *d)*, possono essere concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 73;

permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 72, comma 1, lettera *a)*;

permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 76 (Assenze per l'espletamento di visite specialistiche);

permessi per lutto di cui, all'art. 72 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera *b)*;

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno

del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, anche con riferimento ai permessi per lutto, ivi inclusi, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 4 del CCNL del 7 aprile 2006, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 4, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nel richiamato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 3 del CCNL del 7 aprile 2006, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 83 e al comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, sono adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione o ente, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire ed l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2015, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 20 del CCNL del 21 febbraio 2002.

Art. 85.
Contratto di somministrazione

1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 83 (Contratto a tempo determinato), comma 3 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili dell'VIII livello.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

6. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo n. 81/2015, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 9 del presente CCNL sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

Titolo V
TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA

Art. 86.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL ricerca 13 maggio 2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate tabella A3.1 e A3.2, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata tabella B3.1 e B3.2.

3. A decorrere dal 1° aprile 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata tabella C3.1 e C3.2.

Art. 87.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 86 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 86 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle A3, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 88.
Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 86 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata tabella D3 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servi-

zio nel periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a quindici giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'art. 87 (Effetti dei nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Art. 89.
Ulteriori disposizioni di parte economica

1. Le indennità di cui al presente comma sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) l'indennità di ente di cui all'art. 6, comma 2, del CCNL del 13 maggio 2009 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi annuali indicati nell'allegata tabella E2.1;

b) l'indennità di valorizzazione professionale di cui all'art. 15 del CCNL del 13 maggio 2009 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella E2.2.

2. La tabella C allegata al CCNL normativo 2006-2009 ed economico 2006-2007, sottoscritto il 13 maggio 2009, relativa alle progressioni economiche disciplinate dall'art. 53 del CCNL del 21 febbraio 2002, è integrata con la previsione di una ulteriore posizione economica denominata «Posizione economica Super IV» di importo pari a quello di ciascuno dei differenziali retributivi già previsti per ciascun profilo. Le progressioni economiche di cui al presente comma, compresa la nuova «Posizione economica Super IV», continuano ad essere corrisposte a carico delle risorse per il trattamento accessorio di cui all'art. 10 del CCNL normativo 2006-2009 ed economico 2006-2007, sottoscritto il 13 maggio 2009.

Art. 90.
Fondo per le progressioni economiche di livello

1. A decorrere dal 2018, è istituito, presso ciascun ente, il Fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII.

2. Il fondo di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse finanziarie certe e stabili già previste dai precedenti CCNL del comparto ricerca:

a) risorse di cui all'art. 54, comma 3 del CCNL del 21 febbraio 2002;

b) risorse di cui all'art. 8, comma 5 del CCNL del 7 aprile 2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003), alle condizioni ivi previste;

c) risorse di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 7 aprile 2006 (biennio economico 2004-2005).

3. Le risorse di cui al comma 2 confluiscono nel nuovo fondo al netto di quelle eventualmente già utilizzate per le progressioni economiche di cui all'art. 53 del CCNL del 21 febbraio 2002.

4. Il fondo di cui al presente articolo è utilizzato per il finanziamento delle progressioni economiche di livello nell'ambito di ciascun profilo.

5. Le risorse del fondo di cui al presente articolo utilizzabili di anno in anno, per nuove progressioni economiche di livello, sono pari alle disponibilità complessive calcolate ai sensi dei commi 2 e 3, al netto delle somme già utilizzate per le progressioni economiche di livello di cui all'art. 54 del CCNL 21 febbraio 2002 relative ad anni precedenti e con recupero delle risorse che si rendano nuovamente disponibili per effetto della cessazione del personale beneficiario.

Titolo VI
TRATTAMENTO ECONOMICO ASI

Art. 91.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL ASI 4 agosto 2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate tabelle A4.1 e A4.2, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalle allegate tabelle B4.1 e B4.2.

3. A decorrere dal 1° aprile 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate tabelle C4.1 e C4.2.

Art. 92.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 91 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

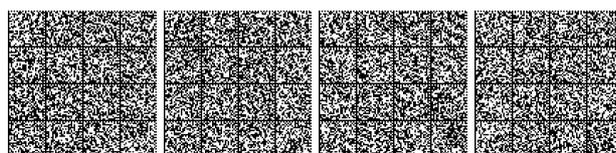
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 91 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle A4, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 93.
Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 91 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata tabella D4 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a quindici giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'art. 92 (Effetti dei nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Art. 94.
Ulteriori disposizioni di parte economica

1. Le indennità di cui al presente comma sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) l'indennità di ente è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi annuali indicati nell'allegata tabella E3.1;

b) l'indennità di valorizzazione professionale è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella E3.2.

2. Si applica anche all'ASI quanto previsto dall'art. 89, comma 2.

3. È confermato l'art. 9 del CCNL ASI del 4 agosto 2010.

Art. 95.
Fondo per le progressioni economiche di livello

1. A decorrere dal 2018, è istituito, presso l'ASI, il Fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII, in applicazione della medesima disciplina prevista per gli enti di ricerca ai sensi dell'art. 90.

Titolo VII
WELFARE INTEGRATIVO

Art. 96.
Benefici socio-assistenziali per il personale

1. Gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante eventuale utilizzo di quota parte delle risorse per i trattamenti accessori del personale.

SEZIONE AFAM

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 97.
Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica e musicale si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) a livello di istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.

2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

a1) le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

a2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui all'art. 72 del CCNL del 16 febbraio 2005 tra i singoli istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;

a3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;

a4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;

a5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b) a livello di istituzione:

b1) i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto;

b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);

b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali, ivi compresi i diritti di assemblea, di affissione all'albo e di utilizzo dei locali, nonché i contingenti di personale previsti dall'art. 2 dell'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, ferme restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali;

b5) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

b7) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (Contrattazione integrativa) sono quelle di cui ai punti a1, b4, b5.

5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (Contrattazione integrativa) sono quelle di cui ai punti b1, b2, b3.

6. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 novembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio.

7. Sono oggetto di confronto:

a) a livello nazionale:

a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:

salvaguardia del piano assunzionale;

indisponibilità per la mobilità di posti per i quali sia prevista l'immissione in ruolo mediante scorrimento di graduatorie;

adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;

valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento;

b) a livello di istituzione:

b1) i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni di alta cultura.

8. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, a livello di istituzione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma, i dati relativi alla distribuzione degli organici e lo stato di attuazione del processo di riforma delle istituzioni.

Titolo II
PERSONALE DOCENTE

Capo I

Art. 98.
Professori di seconda fascia

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 653, della legge n. 205/2017, la qualifica dei professori di seconda fascia è mantenuta ad esaurimento, fatta salva l'eventuale immissione in ruolo del personale dalle graduatorie in essere, sulla base della normativa vigente.

Capo II
Responsabilità disciplinare

Art. 99.
Destinatari

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano solo al personale docente dell'AFAM e riguarda la parte relativa agli obblighi del dipendente e al codice disciplinare. Per gli articoli riguardanti la responsabilità disciplinare e non disciplinati nelle presente sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella parte comune. Tali articoli sono: le sanzioni disciplinari, la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale, rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, determinazione concordata della sanzione.

Art. 100.
Obblighi del docente

1. Oltre agli obblighi indicati all'art. 11, comma 1, della parte comune, il personale docente dell'AFAM è tenuto a:

a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;

b) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

c) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;

d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e adempiere ai doveri connessi all'attività di insegnamento e a quelle funzionali all'insegnamento;

e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;

f) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse;

g) limitare l'interazione a mezzo dei canali sociali informatici con gli studenti e le studentesse alle sole informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento;

h) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, degli studenti e delle studentesse, ferme restando le disposizioni impartite;

i) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

j) adempiere agli obblighi correlati all'espletamento delle proprie funzioni e delle attività didattiche, anche assicurando la propria partecipazione alle riunioni degli organi delle istituzioni e delle strutture didattiche di cui lo stesso fa parte;

k) garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui sia stato nominato componente.

Art. 101.
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

g) eventuale coinvolgimento di minori.

I docenti non possono essere sanzionati per comportamenti che rientrano nell'esercizio della libertà di insegnamento.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotte non conformi a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi o comunque nei confronti di genitori e delle studentesse e degli studenti;

c) condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165/2001;

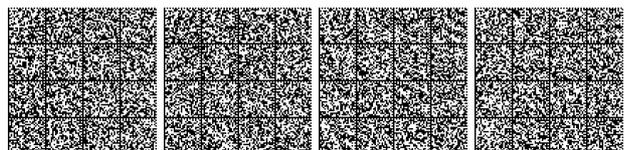
h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies* del decreto legislativo n. 165/2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del docente, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'istituzione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresi genitori e studenti e studentesse;

h) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

In caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio di cui al presente comma, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e comporta un ritardo di due anni nella progressione economica di carriera.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettere *b)*, *c)* e da f-*bis*) a f-*quinquies*) del decreto legislativo n. 165/ 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse all'interno del contesto accademico;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal docente al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'istituzione;

2) senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettere *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 14, fatto salvo quanto previsto dall'art. 15;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere — anche nei confronti di terzi — di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lettera *a)* del decreto legislativo n. 235 del 2012;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

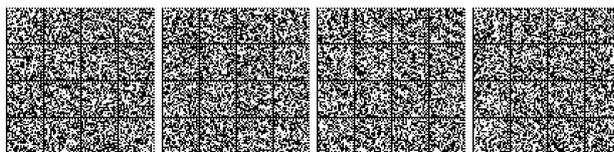
per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11, e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Titolo III
PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO

Art. 102.
Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno accademico, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Per il personale amministrativo e tecnico il presente articolo sostituisce l'art. 10, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 2005, come modificato dal CCNL del 4 agosto 2010.

Art. 103.
Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. Il personale amministrativo e tecnico dell'AFAM ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584, come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 10, comma 1, lettera *b)* del CCNL del 16 febbraio 2005.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Per il personale amministrativo e tecnico il presente articolo sostituisce l'art. 10, comma 6, del CCNL del 16 febbraio 2005, come modificato dal CCNL del 4 agosto 2010.

Art. 104.
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore nell'anno accademico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate stabilite, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

Titolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 105.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL AFAM 4 agosto 2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata tabelle A5, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata tabelle B5.

3. A decorrere dal 1° aprile 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata tabella C5.

Art. 106.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 105 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 105 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A5, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 107.
Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 105 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nelle allegate tabelle D5 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a quindici giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'art. 106 (Effetti dei nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna istituzione, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

Art. 108.
Incrementi delle indennità fisse

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL del 16 febbraio 2005 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E4.1;

b) l'indennità di amministrazione per i direttori amministrativi ed i direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 7 del CCNL 11 aprile 2006 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E4.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16 febbraio 2005 è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E4.3.

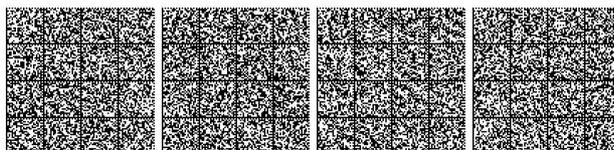



Tabella A1 - SCUOLA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 [(1)]	Rideterminato dal 1.3.2018 [(2)]
Collaboratore scolastico			
0 - 8	4,90	14,80	43,00
9 - 14	5,30	16,10	47,00
15 - 20	5,60	17,10	50,00
21 - 27	6,00	18,00	52,00
28 - 34	6,20	18,80	54,00
da 35	6,40	19,30	56,00
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	5,00	15,20	44,00
9 - 14	5,40	16,50	48,00
15 - 20	5,80	17,40	51,00
21 - 27	6,10	18,40	54,00
28 - 34	6,30	19,10	56,00
da 35	6,50	19,70	57,00
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	5,50	16,60	48,00
9 - 14	6,00	18,30	53,00
15 - 20	6,50	19,50	57,00
21 - 27	6,90	20,80	60,00
28 - 34	7,20	21,70	63,00
da 35	7,40	22,40	65,00
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	6,30	18,90	55,00
9 - 14	7,00	21,00	61,00
15 - 20	7,60	22,90	67,00
21 - 27	8,20	24,70	72,00
28 - 34	8,70	26,40	77,00
da 35	9,20	27,70	81,00
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	7,20	21,90	63,00
9 - 14	8,10	24,50	70,00
15 - 20	8,90	26,80	77,00
21 - 27	9,70	29,30	84,00
28 - 34	10,50	31,80	92,00
da 35	11,30	34,30	99,00

[(1)] Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

[(2)] Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

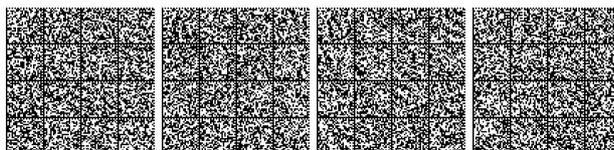



Tabella A1 - SCUOLA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,30	25,00	73,00
28 - 34	8,80	26,70	78,00
da 35	9,30	28,10	82,00
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,50	25,80	75,00
28 - 34	9,10	27,60	80,00
da 35	9,60	29,00	84,00
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,70	23,30	68,00
15 - 20	8,40	25,40	74,00
21 - 27	9,10	27,50	80,00
28 - 34	9,80	29,60	86,00
da 35	10,30	31,10	91,00
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,90	23,90	69,00
15 - 20	8,70	26,20	76,00
21 - 27	9,60	29,20	85,00
28 - 34	10,30	31,10	91,00
da 35	10,80	32,70	95,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A2 - UNIVERSITA'

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
EP7	11,90	35,90	113,40
EP6	11,40	34,50	109,00
EP5	11,00	33,20	104,70
EP4	10,50	31,70	100,00
EP3	9,70	29,30	92,50
EP2 (3)	9,10	27,70	87,30
EP1	8,60	25,90	81,90
D7	9,70	29,40	92,80
D6	9,40	28,30	89,40
D5	9,00	27,30	86,20
D4	8,70	26,30	83,10
D3	8,30	25,00	78,90
D2	7,90	23,90	75,50
D1	7,60	23,00	72,60
C7	8,00	24,30	76,70
C6	7,80	23,50	74,20
C5	7,50	22,70	71,80
C4	7,30	22,00	69,50
C3	6,90	20,90	65,90
C2	6,60	20,00	63,30
C1	6,50	19,60	62,00
B6	7,10	21,60	68,10
B5	6,90	20,80	65,50
B4	6,60	20,00	63,00
B3	6,30	19,10	60,20
B2	6,00	18,20	57,50
B1	5,70	17,10	54,00
CEL	4,35	13,16	42,02

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

(3) Il medesimo incremento della posizione economica EP2 è riconosciuto ai Docenti incaricati esterni.

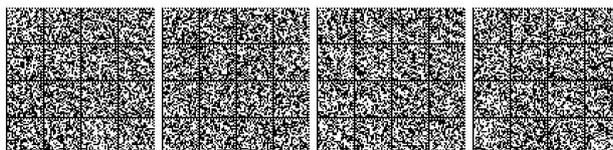



Tabella A3.1 - RICERCA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 [(1)]	Rideterminato dal 1.3.2018 [(2)]
IV	9,80	29,70	95,00
V	8,90	27,00	87,00
VI	8,20	24,70	84,00
VII	7,50	22,70	70,10
VIII	7,00	21,30	66,50

[(1)] Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

[(2)] Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A3.2 - RICERCA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 [(1)]	Rideterminato dal 1.3.2018 [(2)]
Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	15,10	45,60	125,00
da 3 a 7	16,60	50,30	135,00
da 8 a 12	18,20	55,10	147,00
da 13 a 16	19,80	59,90	158,00
da 17 a 21	22,70	68,60	181,00
da 22 a 29	24,80	75,20	198,00
da 30 in poi	27,70	83,80	220,00
Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	11,70	35,30	99,00
da 3 a 7	12,80	38,70	104,00
da 8 a 12	13,90	42,10	112,00
da 13 a 16	15,00	45,50	120,00
da 17 a 21	16,90	51,30	134,00
da 22 a 29	18,50	56,10	146,00
da 30 in poi	20,50	62,20	161,00
Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	9,10	27,70	96,00
da 3 a 7	9,90	30,00	98,00
da 8 a 12	10,70	32,30	100,00
da 13 a 16	11,50	34,70	103,00
da 17 a 21	12,90	39,00	109,00
da 22 a 29	14,00	42,40	119,00
da 30 in poi	15,40	46,80	131,00

[(1)] Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

[(2)] Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A4.1 - ASI

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 [1]	Rideterminato dal 1.3.2018 [2]
IV	9,80	29,70	95,00
V	8,90	27,00	87,00
VI	8,20	24,70	84,00
VII	7,50	22,70	70,10
VIII	7,00	21,30	66,50

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

[2] Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A4.2 - ASI

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 [1]	Rideterminato dal 1.3.2018 [2]
Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	15,10	45,60	125,00
da 3 a 7	16,60	50,30	135,00
da 8 a 12	18,20	55,10	147,00
da 13 a 16	19,80	59,90	158,00
da 17 a 21	22,70	68,60	181,00
da 22 a 29	24,80	75,20	198,00
da 30 in poi	27,70	83,80	220,00
Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	11,70	35,30	99,00
da 3 a 7	12,80	38,70	104,00
da 8 a 12	13,90	42,10	112,00
da 13 a 16	15,00	45,50	120,00
da 17 a 21	16,90	51,30	134,00
da 22 a 29	18,50	56,10	146,00
da 30 in poi	20,50	62,20	161,00
Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	9,10	27,70	96,00
da 3 a 7	9,90	30,00	98,00
da 8 a 12	10,70	32,30	100,00
da 13 a 16	11,50	34,70	103,00
da 17 a 21	12,90	39,00	109,00
da 22 a 29	14,00	42,40	119,00
da 30 in poi	15,40	46,80	131,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A5 - AFAM

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 [1]	Rideterminato dal 1.3.2018 [2]
Area Prima - Coadiutore			
0 - 2	5,20	15,60	45,00
3 - 8	5,30	15,90	46,00
9 - 14	5,60	17,00	50,00
15 - 20	6,00	18,10	53,00
21 - 27	6,30	19,10	55,00
28 - 34	6,60	19,80	58,00
da 35	6,70	20,40	59,00
Area Seconda - Assistente			
0 - 2	5,80	17,50	51,00
3 - 8	5,90	17,90	52,00
9 - 14	6,40	19,30	56,00
15 - 20	6,80	20,60	60,00
21 - 27	7,30	22,00	64,00
28 - 34	7,60	22,90	67,00
da 35	7,80	23,70	69,00
Area Terza - Collaboratore			
0 - 2	6,20	18,80	55,00
3 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	6,90	20,80	60,00
15 - 20	7,40	22,30	65,00
21 - 27	7,90	23,80	69,00
28 - 34	8,20	24,90	72,00
da 35	8,50	25,70	75,00

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

[2] Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A5 - AFAM

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
Direttore di ragioneria o di biblioteca			
0 - 2	7,60	23,20	67,00
3 - 8	7,90	23,80	69,00
9 - 14	8,60	25,90	75,00
15 - 20	9,40	28,40	82,00
21 - 27	10,20	31,00	90,00
28 - 34	11,10	33,60	98,00
da 35	12,00	36,30	105,00
Direttore amministrativo			
0 - 2	8,70	26,40	77,00
3 - 8	9,00	27,30	79,00
9 - 14	10,00	30,20	88,00
15 - 20	10,90	33,10	96,00
21 - 27	11,60	35,10	102,00
28 - 34	12,30	37,40	109,00
da 35	13,10	39,60	115,00
Docente di seconda fascia			
0 - 2	7,20	21,80	63,00
3 - 8	7,60	23,00	67,00
9 - 14	8,30	25,00	73,00
15 - 20	9,10	27,50	80,00
21 - 27	10,10	30,60	89,00
28 - 34	10,80	32,60	95,00
da 35	11,30	34,20	99,00
Docente di prima fascia			
0 - 2	8,70	26,40	77,00
3 - 8	9,00	27,30	79,00
9 - 14	10,00	30,20	88,00
15 - 20	10,90	33,10	96,00
21 - 27	11,60	35,10	102,00
28 - 34	12,30	37,40	109,00
da 35	13,10	39,60	115,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

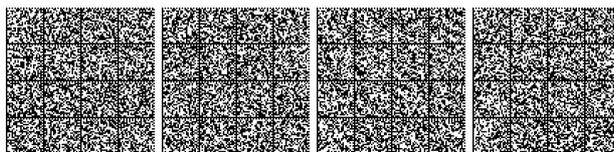



Tabella B1 - SCUOLA

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Collaboratore scolastico			
0 - 8	14.962,74	15.081,54	15.419,94
9 - 14	16.306,39	16.435,99	16.806,79
15 - 20	17.289,12	17.427,12	17.821,92
21 - 27	18.258,09	18.402,09	18.810,09
28 - 34	18.987,71	19.138,91	19.561,31
da 35	19.499,89	19.654,69	20.095,09
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	15.345,97	15.468,37	15.813,97
9 - 14	16.674,55	16.807,75	17.185,75
15 - 20	17.658,47	17.797,67	18.200,87
21 - 27	18.656,39	18.803,99	19.231,19
28 - 34	19.362,80	19.516,40	19.959,20
da 35	19.891,14	20.049,54	20.497,14
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	16.762,06	16.895,26	17.272,06
9 - 14	18.483,10	18.630,70	19.047,10
15 - 20	19.758,15	19.914,15	20.364,15
21 - 27	21.039,60	21.206,40	21.676,80
28 - 34	21.952,36	22.126,36	22.621,96
da 35	22.651,43	22.831,43	23.342,63
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	19.164,92	19.316,12	19.749,32
9 - 14	21.279,16	21.447,16	21.927,16
15 - 20	23.142,65	23.326,25	23.855,45
21 - 27	24.951,89	25.149,89	25.717,49
28 - 34	26.735,64	26.948,04	27.555,24
da 35	28.065,43	28.287,43	28.927,03
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	22.159,50	22.335,90	22.829,10
9 - 14	24.804,37	25.001,17	25.547,17
15 - 20	27.137,97	27.352,77	27.955,17
21 - 27	29.633,74	29.868,94	30.525,34
28 - 34	32.197,98	32.453,58	33.175,98
da 35	34.692,43	34.968,43	35.744,83

Tabella B1 - SCUOLA

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	25.254,26	25.454,66	26.030,66
28 - 34	27.058,49	27.273,29	27.888,89
da 35	28.403,59	28.629,19	29.275,99
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	26.151,63	26.359,23	26.949,63
28 - 34	27.942,06	28.164,06	28.792,86
da 35	29.302,69	29.535,49	30.195,49
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	23.537,15	23.724,35	24.260,75
15 - 20	25.724,09	25.928,09	26.511,29
21 - 27	27.848,07	28.068,87	28.698,87
28 - 34	29.931,65	30.169,25	30.846,05
da 35	31.475,67	31.725,27	32.444,07
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	24.157,31	24.349,31	24.890,51
15 - 20	26.512,09	26.722,09	27.319,69
21 - 27	29.510,15	29.745,35	30.414,95
28 - 34	31.475,67	31.725,27	32.444,07
da 35	33.041,77	33.304,57	34.052,17

Tabella B2 - UNIVERSITA'

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
EP7	34.192,55	34.480,55	35.410,55
EP6	32.840,08	33.117,28	34.011,28
EP5	31.546,64	31.813,04	32.671,04
EP4	30.151,08	30.405,48	31.225,08
EP3	27.864,67	28.099,87	28.858,27
EP2	26.316,09	26.539,29	27.254,49
EP1	24.683,70	24.891,30	25.563,30
D7	27.963,61	28.200,01	28.960,81
D6	26.951,99	27.178,79	27.911,99
D5	25.978,87	26.198,47	26.905,27
D4	25.051,18	25.262,38	25.943,98
D3	23.794,62	23.995,02	24.641,82
D2	22.763,35	22.955,35	23.574,55
D1	21.871,08	22.055,88	22.651,08
C7	23.121,77	23.317,37	23.946,17
C6	22.365,72	22.554,12	23.162,52
C5	21.635,33	21.817,73	22.406,93
C4	20.934,61	21.111,01	21.681,01
C3	19.871,07	20.039,07	20.579,07
C2	19.072,31	19.233,11	19.752,71
C1	18.692,99	18.850,19	19.358,99
B6	20.538,92	20.712,92	21.270,92
B5	19.746,54	19.913,34	20.449,74
B4	18.986,24	19.147,04	19.663,04
B3	18.145,11	18.298,71	18.791,91
B2	17.343,02	17.489,42	17.961,02
B1	16.269,79	16.406,59	16.849,39
CEL	14.541,18	14.646,90	14.993,22

Tabella B3.1 - RICERCA

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Livelli	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
IV	25.416,31	25.655,11	26.438,71
V	23.084,29	23.301,49	24.021,49
VI	21.149,03	21.347,03	22.058,63
VII	19.382,72	19.565,12	20.133,92
VIII	18.274,09	18.445,69	18.988,09

Tabella B3.2 - RICERCA

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	47.962,69	48.328,69	49.281,49
da 3 a 7	52.855,86	53.260,26	54.276,66
da 8 a 12	57.934,54	58.377,34	59.480,14
da 13 a 16	62.980,46	63.461,66	64.638,86
da 17 a 21	72.179,52	72.730,32	74.079,12
da 22 a 29	79.126,99	79.731,79	81.205,39
da 30 in poi	88.137,86	88.811,06	90.445,46
Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	37.165,88	37.449,08	38.213,48
da 3 a 7	40.664,10	40.974,90	41.758,50
da 8 a 12	44.277,25	44.615,65	45.454,45
da 13 a 16	47.884,36	48.250,36	49.144,36
da 17 a 21	53.959,07	54.371,87	55.364,27
da 22 a 29	58.972,88	59.424,08	60.502,88
da 30 in poi	65.396,44	65.896,84	67.082,44
Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	29.127,14	29.350,34	30.169,94
da 3 a 7	31.526,55	31.767,75	32.583,75
da 8 a 12	34.001,50	34.260,70	35.073,10
da 13 a 16	36.542,86	36.821,26	37.640,86
da 17 a 21	41.046,82	41.360,02	42.200,02
da 22 a 29	44.611,68	44.952,48	45.871,68
da 30 in poi	49.173,52	49.550,32	50.560,72

Tabella B4.1 - ASI

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Livelli	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
IV	25.416,31	25.655,11	26.438,71
V	23.084,29	23.301,49	24.021,49
VI	21.149,03	21.347,03	22.058,63
VII	19.382,72	19.565,12	20.133,92
VIII	18.274,09	18.445,69	18.988,09

Tabella B4.2 - ASI

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	47.962,69	48.328,69	49.281,49
da 3 a 7	52.855,86	53.260,26	54.276,66
da 8 a 12	57.934,54	58.377,34	59.480,14
da 13 a 16	62.980,46	63.461,66	64.638,86
da 17 a 21	72.179,52	72.730,32	74.079,12
da 22 a 29	79.126,99	79.731,79	81.205,39
da 30 in poi	88.137,86	88.811,06	90.445,46
Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	37.165,88	37.449,08	38.213,48
da 3 a 7	40.664,10	40.974,90	41.758,50
da 8 a 12	44.277,25	44.615,65	45.454,45
da 13 a 16	47.884,36	48.250,36	49.144,36
da 17 a 21	53.959,07	54.371,87	55.364,27
da 22 a 29	58.972,88	59.424,08	60.502,88
da 30 in poi	65.396,44	65.896,84	67.082,44
Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	29.127,14	29.350,34	30.169,94
da 3 a 7	31.526,55	31.767,75	32.583,75
da 8 a 12	34.001,50	34.260,70	35.073,10
da 13 a 16	36.542,86	36.821,26	37.640,86
da 17 a 21	41.046,82	41.360,02	42.200,02
da 22 a 29	44.611,68	44.952,48	45.871,68
da 30 in poi	49.173,52	49.550,32	50.560,72

Tabella B5 - AFAM

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Area Prima - Coadiutore			
0 - 2	15.019,95	15.144,75	15.497,55
3 - 8	15.311,67	15.438,87	15.800,07
9 - 14	16.368,30	16.505,10	16.901,10
15 - 20	17.355,92	17.501,12	17.919,92
21 - 27	18.327,12	18.480,72	18.911,52
28 - 34	19.060,45	19.218,85	19.677,25
da 35	19.573,31	19.737,71	20.200,91
Area Seconda - Assistente			
0 - 2	16.825,75	16.966,15	17.368,15
3 - 8	17.203,44	17.347,44	17.756,64
9 - 14	18.554,09	18.708,89	19.149,29
15 - 20	19.832,64	19.998,24	20.471,04
21 - 27	21.119,76	21.296,16	21.800,16
28 - 34	22.035,72	22.219,32	22.748,52
da 35	22.737,37	22.928,17	23.471,77
Area Terza - Collaboratore			
0 - 2	18.023,71	18.174,91	18.609,31
3 - 8	18.450,22	18.605,02	19.046,62
9 - 14	19.977,08	20.143,88	20.614,28
15 - 20	21.422,47	21.601,27	22.113,67
21 - 27	22.876,19	23.066,99	23.609,39
28 - 34	23.910,53	24.110,93	24.676,13
da 35	24.704,48	24.910,88	25.502,48

Tabella B5 - AFAM

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Direttore di ragioneria o di biblioteca			
0 - 2	22.243,60	22.430,80	22.956,40
3 - 8	22.892,16	23.082,96	23.625,36
9 - 14	24.899,11	25.106,71	25.695,91
15 - 20	27.241,12	27.469,12	28.112,32
21 - 27	29.745,83	29.995,43	30.703,43
28 - 34	32.320,45	32.590,45	33.363,25
da 35	34.825,03	35.116,63	35.941,03
Direttore amministrativo			
0 - 2	25.318,68	25.531,08	26.138,28
3 - 8	26.243,29	26.462,89	27.083,29
9 - 14	29.003,75	29.246,15	29.939,75
15 - 20	31.755,30	32.021,70	32.776,50
21 - 27	33.752,88	34.034,88	34.837,68
28 - 34	35.900,34	36.201,54	37.060,74
da 35	38.041,91	38.359,91	39.264,71
Docente di seconda fascia			
0 - 2	20.945,42	21.120,62	21.615,02
3 - 8	22.132,54	22.317,34	22.845,34
9 - 14	24.032,21	24.232,61	24.808,61
15 - 20	26.375,23	26.596,03	27.226,03
21 - 27	29.352,44	29.598,44	30.299,24
28 - 34	31.308,06	31.569,66	32.318,46
da 35	32.866,00	33.140,80	33.918,40
Docente di prima fascia			
0 - 2	25.318,68	25.531,08	26.138,28
3 - 8	26.243,29	26.462,89	27.083,29
9 - 14	29.003,75	29.246,15	29.939,75
15 - 20	31.755,30	32.021,70	32.776,50
21 - 27	33.752,88	34.034,88	34.837,68
28 - 34	35.900,34	36.201,54	37.060,74
da 35	38.041,91	38.359,91	39.264,71

Tabella C1 - SCUOLA

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Collaboratore scolastico			
0 - 8	15.419,94	111,78	15.531,72
9 - 14	16.806,79	111,78	16.918,57
15 - 20	17.821,92	111,78	17.933,70
21 - 27	18.810,09	111,78	18.921,87
28 - 34	19.561,31	111,78	19.673,09
da 35	20.095,09	111,78	20.206,87
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	15.813,97	114,64	15.928,61
9 - 14	17.185,75	114,64	17.300,39
15 - 20	18.200,87	114,64	18.315,51
21 - 27	19.231,19	114,64	19.345,83
28 - 34	19.959,20	114,64	20.073,84
da 35	20.497,14	114,64	20.611,78
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	17.272,06	125,22	17.397,28
9 - 14	19.047,10	125,22	19.172,32
15 - 20	20.364,15	125,22	20.489,37
21 - 27	21.676,80	125,22	21.802,02
28 - 34	22.621,96	125,22	22.747,18
da 35	23.342,63	125,22	23.467,85
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	19.749,32	143,17	19.892,49
9 - 14	21.927,16	143,17	22.070,33
15 - 20	23.855,45	143,17	23.998,62
21 - 27	25.717,49	143,17	25.860,66
28 - 34	27.555,24	143,17	27.698,41
da 35	28.927,03	143,17	29.070,20
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	22.829,10	165,55	22.994,65
9 - 14	25.547,17	165,55	25.712,72
15 - 20	27.955,17	165,55	28.120,72
21 - 27	30.525,34	165,55	30.690,89
28 - 34	33.175,98	165,55	33.341,53
da 35	35.744,83	165,55	35.910,38

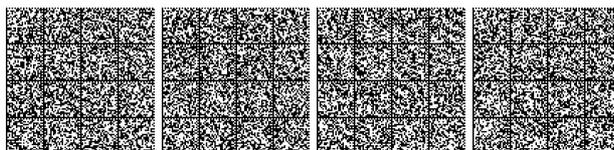



Tabella C1 - SCUOLA

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.030,66	144,93	26.175,59
28 - 34	27.888,89	144,93	28.033,82
da 35	29.275,99	144,93	29.420,92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.949,63	144,93	27.094,56
28 - 34	28.792,86	144,93	28.937,79
da 35	30.195,49	144,93	30.340,42
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.260,75	157,30	24.418,05
15 - 20	26.511,29	157,30	26.668,59
21 - 27	28.698,87	157,30	28.856,17
28 - 34	30.846,05	157,30	31.003,35
da 35	32.444,07	157,30	32.601,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.890,51	157,30	25.047,81
15 - 20	27.319,69	157,30	27.476,99
21 - 27	30.414,95	157,30	30.572,25
28 - 34	32.444,07	157,30	32.601,37
da 35	34.052,17	157,30	34.209,47

Tabella C2 - UNIVERSITA'

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
EP8	—	—	36.765,92
EP7	35.410,55	255,37	35.665,92
EP6	34.011,28	245,27	34.256,55
EP5	32.671,04	235,61	32.906,65
EP4	31.225,08	225,19	31.450,27
EP3	28.858,27	208,11	29.066,38
EP2	27.254,49	196,55	27.451,04
EP1	25.563,30	184,35	25.747,65
D8	—	—	30.069,66
D7	28.960,81	208,85	29.169,66
D6	27.911,99	201,29	28.113,28
D5	26.905,27	194,03	27.099,30
D4	25.943,98	187,10	26.131,08
D3	24.641,82	177,71	24.819,53
D2	23.574,55	170,01	23.744,56
D1	22.651,08	163,35	22.814,43
C8	—	—	24.918,86
C7	23.946,17	172,69	24.118,86
C6	23.162,52	167,04	23.329,56
C5	22.406,93	161,59	22.568,52
C4	21.681,01	156,35	21.837,36
C3	20.579,07	148,41	20.727,48
C2	19.752,71	142,45	19.895,16
C1	19.358,99	139,61	19.498,60
B7	—	—	22.124,32
B6	21.270,92	153,40	21.424,32
B5	20.449,74	147,48	20.597,22
B4	19.663,04	141,80	19.804,84
B3	18.791,91	135,52	18.927,43
B2	17.961,02	129,53	18.090,55
B1	16.849,39	121,51	16.970,90
CEL	14.993,22	108,72	15.101,94

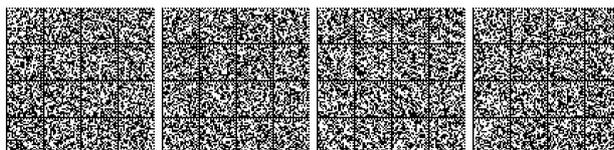



Tabella C3.1 - RICERCA

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
IV	26.438,71	189,74	26.628,45
V	24.021,49	172,33	24.193,82
VI	22.058,63	157,88	22.216,51
VII	20.133,92	144,70	20.278,62
VIII	18.988,09	136,43	19.124,52

Tabella C3.2 - RICERCA

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	49.281,49	358,36	49.639,85
da 3 a 7	54.276,66	358,36	54.635,02
da 8 a 12	59.480,14	358,36	59.838,50
da 13 a 16	64.638,86	358,36	64.997,22
da 17 a 21	74.079,12	358,36	74.437,48
da 22 a 29	81.205,39	358,36	81.563,75
da 30 in poi	90.445,46	358,36	90.803,82
Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	38.213,48	277,69	38.491,17
da 3 a 7	41.758,50	277,69	42.036,19
da 8 a 12	45.454,45	277,69	45.732,14
da 13 a 16	49.144,36	277,69	49.422,05
da 17 a 21	55.364,27	277,69	55.641,96
da 22 a 29	60.502,88	277,69	60.780,57
da 30 in poi	67.082,44	277,69	67.360,13
Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	30.169,94	217,63	30.387,57
da 3 a 7	32.583,75	217,63	32.801,38
da 8 a 12	35.073,10	217,63	35.290,73
da 13 a 16	37.640,86	217,63	37.858,49
da 17 a 21	42.200,02	217,63	42.417,65
da 22 a 29	45.871,68	217,63	46.089,31
da 30 in poi	50.560,72	217,63	50.778,35

Tabella C4.1 - ASI

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
IV	26.438,71	189,74	26.628,45
V	24.021,49	172,33	24.193,82
VI	22.058,63	157,88	22.216,51
VII	20.133,92	144,70	20.278,62
VIII	18.988,09	136,43	19.124,52

Tabella C4.2 - ASI

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	49.281,49	358,36	49.639,85
da 3 a 7	54.276,66	358,36	54.635,02
da 8 a 12	59.480,14	358,36	59.838,50
da 13 a 16	64.638,86	358,36	64.997,22
da 17 a 21	74.079,12	358,36	74.437,48
da 22 a 29	81.205,39	358,36	81.563,75
da 30 in poi	90.445,46	358,36	90.803,82
Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	38.213,48	277,69	38.491,17
da 3 a 7	41.758,50	277,69	42.036,19
da 8 a 12	45.454,45	277,69	45.732,14
da 13 a 16	49.144,36	277,69	49.422,05
da 17 a 21	55.364,27	277,69	55.641,96
da 22 a 29	60.502,88	277,69	60.780,57
da 30 in poi	67.082,44	277,69	67.360,13
Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	30.169,94	217,63	30.387,57
da 3 a 7	32.583,75	217,63	32.801,38
da 8 a 12	35.073,10	217,63	35.290,73
da 13 a 16	37.640,86	217,63	37.858,49
da 17 a 21	42.200,02	217,63	42.417,65
da 22 a 29	45.871,68	217,63	46.089,31
da 30 in poi	50.560,72	217,63	50.778,35

Tabella C5 - AFAM

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Area Prima - Coadiutore			
0 - 2	15.497,55	112,20	15.609,75
3 - 8	15.800,07	112,20	15.912,27
9 - 14	16.901,10	112,20	17.013,30
15 - 20	17.919,92	112,20	18.032,12
21 - 27	18.911,52	112,20	19.023,72
28 - 34	19.677,25	112,20	19.789,45
da 35	20.200,91	112,20	20.313,11
Area Seconda - Assistente			
0 - 2	17.368,15	125,64	17.493,79
3 - 8	17.756,64	125,64	17.882,28
9 - 14	19.149,29	125,64	19.274,93
15 - 20	20.471,04	125,64	20.596,68
21 - 27	21.800,16	125,64	21.925,80
28 - 34	22.748,52	125,64	22.874,16
da 35	23.471,77	125,64	23.597,41
Area Terza - Collaboratore			
0 - 2	18.609,31	134,64	18.743,95
3 - 8	19.046,62	134,64	19.181,26
9 - 14	20.614,28	134,64	20.748,92
15 - 20	22.113,67	134,64	22.248,31
21 - 27	23.609,39	134,64	23.744,03
28 - 34	24.676,13	134,64	24.810,77
da 35	25.502,48	134,64	25.637,12

Tabella C5 - AFAM

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Direttore di ragioneria o di biblioteca			
0 - 2	22.956,40	166,20	23.122,60
3 - 8	23.625,36	166,20	23.791,56
9 - 14	25.695,91	166,20	25.862,11
15 - 20	28.112,32	166,20	28.278,52
21 - 27	30.703,43	166,20	30.869,63
28 - 34	33.363,25	166,20	33.529,45
da 35	35.941,03	166,20	36.107,23
Direttore amministrativo			
0 - 2	26.138,28	189,12	26.327,40
3 - 8	27.083,29	189,12	27.272,41
9 - 14	29.939,75	189,12	30.128,87
15 - 20	32.776,50	189,12	32.965,62
21 - 27	34.837,68	189,12	35.026,80
28 - 34	37.060,74	189,12	37.249,86
da 35	39.264,71	189,12	39.453,83
Docente di seconda fascia			
0 - 2	21.615,02	156,48	21.771,50
3 - 8	22.845,34	156,48	23.001,82
9 - 14	24.808,61	156,48	24.965,09
15 - 20	27.226,03	156,48	27.382,51
21 - 27	30.299,24	156,48	30.455,72
28 - 34	32.318,46	156,48	32.474,94
da 35	33.918,40	156,48	34.074,88
Docente di prima fascia			
0 - 2	26.138,28	189,12	26.327,40
3 - 8	27.083,29	189,12	27.272,41
9 - 14	29.939,75	189,12	30.128,87
15 - 20	32.776,50	189,12	32.965,62
21 - 27	34.837,68	189,12	35.026,80
28 - 34	37.060,74	189,12	37.249,86
da 35	39.264,71	189,12	39.453,83

Tabella D1 - SCUOLA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	Dal 1.3.2018
Collaboratore scolastico	
0 - 8	29,00
9 - 14	27,00
15 - 20	25,00
21 - 27	25,00
28 - 34	24,00
da 35	24,00
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie	
0 - 8	28,00
9 - 14	25,00
15 - 20	24,00
21 - 27	22,00
28 - 34	22,00
da 35	23,00
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere	
0 - 8	24,00
9 - 14	20,00
15 - 20	18,00
21 - 27	16,00
28 - 34	15,00
da 35	15,00
Coordinatore amministrativo e tecnico	
0 - 8	17,00
9 - 14	12,00
15 - 20	8,00
21 - 27	4,00
28 - 34	—
da 35	—
Direttori dei servizi generali ed amm.vi	
0 - 8	12,00
9 - 14	7,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Tabella D1 - SCUOLA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	Dal 1.3.2018
Docente scuola dell'infanzia ed elementare	
0 - 8	19,00
9 - 14	14,00
15 - 20	8,00
21 - 27	3,00
28 - 34	—
da 35	—
Docente diplomato istituti sec. II grado	
0 - 8	19,00
9 - 14	14,00
15 - 20	9,00
21 - 27	4,00
28 - 34	—
da 35	—
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media	
0 - 8	15,00
9 - 14	9,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—
Docente laureato istituti sec. II grado	
0 - 8	15,00
9 - 14	9,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Tabella D2 - UNIVERSITA'

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Posizione economica	Dal 1.3.2018
EP7	—
EP6	—
EP5	—
EP4	—
EP3	—
EP2	—
EP1	—
D7	—
D6	—
D5	—
D4	—
D3	—
D2	7,00
D1	9,00
C7	5,00
C6	8,00
C5	10,00
C4	13,00
C3	16,00
C2	19,00
C1	20,00
B6	14,00
B5	17,00
B4	19,00
B3	22,00
B2	25,00
B1	28,00

CEL	30,00

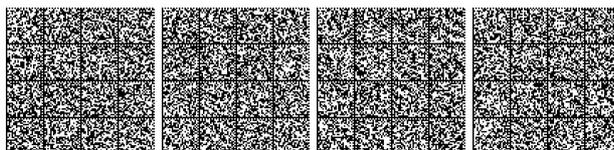



Tabella D3 - RICERCA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Livelli	Dal 1.3.2018
IV	—
V	—
VI	—
VII	11,00
VIII	16,00

Tabella D4 - ASI

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Livelli	Dal 1.3.2018
IV	—
V	—
VI	—
VII	11,00
VIII	16,00

Tabella D5 - AFAM

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	Dal 1.3.2018
Area Prima - Coadiutore	
0 - 2	28,00
3 - 8	28,00
9 - 14	25,00
15 - 20	23,00
21 - 27	22,00
28 - 34	20,00
da 35	20,00
Area Seconda - Assistente	
0 - 2	22,00
3 - 8	22,00
9 - 14	19,00
15 - 20	16,00
21 - 27	13,00
28 - 34	11,00
da 35	10,00
Area Terza - Collaboratore	
0 - 2	18,00
3 - 8	18,00
9 - 14	15,00
15 - 20	11,00
21 - 27	8,00
28 - 34	6,00
da 35	4,00

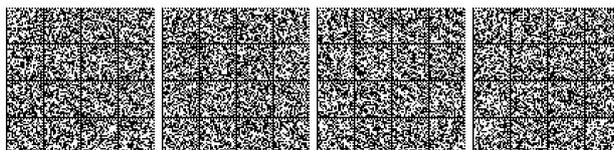



Tabella D5 - AFAM

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	Dal 1.3.2018
Direttore di ragioneria o di biblioteca	
0 - 2	6,00
3 - 8	5,00
9 - 14	—
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—
Direttore amministrativo	
0 - 2	—
3 - 8	—
9 - 14	—
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—
Docente di seconda fascia	
0 - 2	14,00
3 - 8	11,00
9 - 14	6,00
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—
Docente di prima fascia	
0 - 2	—
3 - 8	—
9 - 14	—
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Tabella E1.1 - SCUOLA

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.3.2018
Da 0 a 14 anni	10,50
Da 15 a 27 anni	12,80
Da 28 anni	15,70

Tabella E1.2 - SCUOLA

Indennità di direzione

Valori in Euro annui

	Incremento annuo dal 1.3.2018
DSGA	78,00

Tabella E1.3 - SCUOLA

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 1.3.2018
B / C	9,20
A / As	8,40

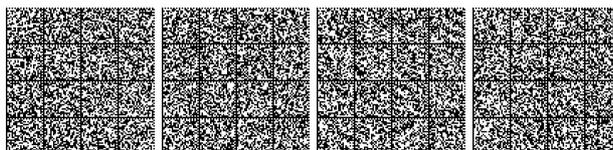



Tabella E2.1 - RICERCA

Indennità di Ente

Valori in Euro annui

Livelli	Incremento annuo dal 1.3.2018
IV	61,80
V	55,60
VI	47,40
VII	41,20
VIII	35,30

[1] Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

Tabella E2.2 - RICERCA

Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Incrementi dal 1.3.2018
I	13,00
II	10,80
III	9,30

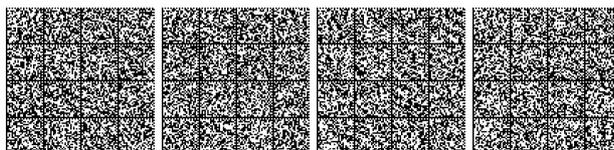



Tabella E3.1 - ASI

Indennità di Ente

Valori in Euro annui

Livelli	Incremento annuo dal 1.3.2018
IV	61,80
V	55,60
VI	47,40
VII	41,20
VIII	35,30

[1] Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

Tabella E3.2 - ASI

Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Incremento dal 1.3.2018
I	13,00
II	10,80
III	9,30

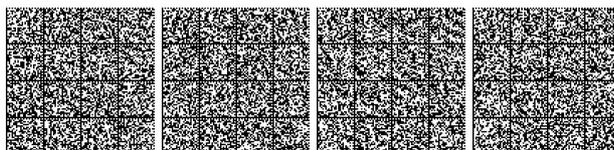



Tabella E4.1 - AFAM

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.3.2018
Da 0 a 14 anni	10,50
Da 15 a 27 anni	12,80
Da 28 anni	15,70

Tabella E4.2 - AFAM

Indennità di Amministrazione

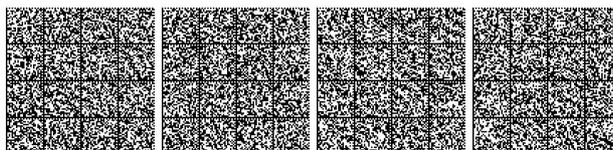
Valori in Euro annui

	Incremento annuo dal 1.3.2018
Direttore amministrativo, di biblioteca o di ragioneria	78,00

Tabella E4.3 - AFAM

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 1.3.2018
Seconda / Terza	9,20
Prima	8,40

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 40, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), all'art. 45, comma 1 (Ferie) e all'art. 70, comma 1(Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Per il settore scuola, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 90 ed alle norme di legge che limitano la crescita dei fondi per i trattamenti accessori, le parti ritengono che, in prima applicazione, le risorse volte ad alimentare le progressioni di livello nell'ambito di ciascun profilo IV-VIII, siano corrispondenti a quelle scaturite dalle cessazioni avvenute a partire dal 2009, anno dell'ultima applicazione dell'art. 54 del CCNL 21 febbraio 2002. Tali disponibilità sono in ogni caso determinate entro il limite costituito dalle risorse confluite nel Fondo regolato dal citato art. 90. Ritengono altresì che le riduzioni dei fondi per i trattamenti accessori previste dalle vigenti disposizioni di legge di contenimento della loro dinamica, come certificate dal Collegio dei revisori, siano considerate anche rispetto alle risorse derivanti dalle predette cessazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 93 del CCNL relativo al comparto delle Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 e fermo restando l'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016, le parti si danno atto che al personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL ed al personale dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL si applicano gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione agli incrementi dell'indennità di ente di cui all'art. 89 e di cui all'art. 94, le parti confermano, in continuità con quanto previsto dai precedenti CCNL del comparto Ricerca, che i predetti incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del CCNL 1994-97.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

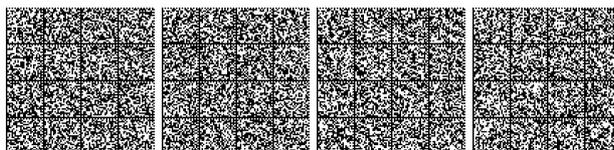
In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, rispettivamente previsti dall'art. 63, comma 2, lettera *f)* e dall'art. 65, comma 2, lettera *e)*, le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

La parti concordano nel precisare che tutti i docenti in servizio nelle istituzioni scolastiche concorrono alla realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa tramite le attività individuali e collegiali di cui all'art. 26 del CCNL.

18A04225

Leonardo Circelli, *redattore* Delia Chiara, *vice redattore*

(WI-GU-2018-SON-028) Roma, 2018 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO (salvo conguaglio)
validi a partire dal 1° OTTOBRE 2013

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	*(di cui spese di spedizione € 257,04)**	- annuale	€ **438,00**
	*(di cui spese di spedizione € 128,52)**	- semestrale	€ **239,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	*(di cui spese di spedizione € 19,29)**	- annuale	€ **68,00**
	*(di cui spese di spedizione € 9,64)**	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della UE:		
	*(di cui spese di spedizione € 41,27)**	- annuale	€ **168,00**
	*(di cui spese di spedizione € 20,63)**	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	*(di cui spese di spedizione € 15,31)**	- annuale	€ **65,00**
	*(di cui spese di spedizione € 7,65)**	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	*(di cui spese di spedizione € 50,02)**	- annuale	€ **167,00**
	*(di cui spese di spedizione € 25,01)**	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, e dai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	*(di cui spese di spedizione € 383,93)**	- annuale	€ **819,00**
	*(di cui spese di spedizione € 191,46)**	- semestrale	€ **431,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A ed F comprende gli indici mensili

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, concorsi, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

PARTE I - 5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI PUBBLICI

*(di cui spese di spedizione € 129,11)**	- annuale	€ **302,47**
*(di cui spese di spedizione € 74,42)**	- semestrale	€ **166,36**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

*(di cui spese di spedizione € 40,05)**	- annuale	€ **86,72**
*(di cui spese di spedizione € 20,95)**	- semestrale	€ **55,46**

Prezzi di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,01 (€ 0,83 + IVA)

Sulle pubblicazioni della 5ª Serie Speciale e della Parte II viene imposta I.V.A. al 22%.
Si ricorda che, in applicazione della legge 190 del 23 dicembre 2014 articolo 1 comma 629, gli enti dello Stato ivi specificati sono tenuti a versare all'Istituto solo la quota imponibile relativa al canone di abbonamento sottoscritto. Per ulteriori informazioni contattare la casella di posta elettronica abbonamenti@gazzettaufficiale.it.

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero, i prezzi di vendita (in abbonamento ed a fascicoli separati) anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale, i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi anche ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli vengono stabilite di volta in volta in base alle copie richieste. Eventuali fascicoli non recapitati potranno essere forniti gratuitamente entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del fascicolo. Oltre tale periodo questi potranno essere forniti soltanto a pagamento.

N.B. - La spedizione dei fascicoli inizierà entro 15 giorni dall'attivazione da parte dell'Ufficio Abbonamenti Gazzetta Ufficiale.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI COMMERCIALI APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

* tariffe postali di cui alla Legge 27 febbraio 2004, n. 46 (G.U. n. 48/2004) per soggetti iscritti al R.O.C.